

Überstundenzuschläge für Teilzeitarbeit

Wie bereits im Anschluss an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16 berichtet (*TS-berichtet* Nr. 3/2017 vom 12.07.2017), hat der Sechste Senat darauf erkannt, dass eine nach § 4 Abs. 1 TzBfG anzunehmende unzulässige Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten vorliegt, wenn sie erst beim Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten Zuschläge erhalten. Soweit der Zehnte Senat weitestgehend zeitgleich hierzu noch eine gegenteilige Auffassung vertreten hat, hat er nunmehr mit seiner Entscheidung vom 19.12.2018 die diesbezügliche Rechtsauffassung ausdrücklich aufgegeben und sich der Einschätzung des Sechsten Senats angeschlossen.

Mit seiner Entscheidung vom 19. Dezember 2018 (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18) hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts eine tarifliche Regelung, welche Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte erst bei Überschreiten der für Vollzeitbeschäftigte maßgeblichen Stundenzahl vorsieht, wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG (Diskriminierungsverbot) gesetzeskonform entgegen den Tarifwortlaut ausgelegt. Gegenstand der insgesamt fünf Entscheidungen bildete eine tarifliche Regelung des Manteltarifvertrages für Systemgastronomie aus dem Organisationsbereich der NGG.

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt hiernach nur vor, wenn die tatsächliche Arbeitszeit einer Teilzeitkraft über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinausgeht. In der Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigte selbst bei Überschreiten ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit regelmäßig nicht die für Vollzeitbeschäftigte geltende regelmäßige Arbeitszeit innerhalb des Bemessungszeitraums erreichen, erkannte der Zehnte Senat einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten aus § 4 Abs. 1 TzBfG.

Im Wege einer Anpassung „nach oben“ sind daher Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich der Überstundenzuschläge gleich zu behandeln (unter Hinweis auf BAG v. 21.03.2018 – 10 AZR 34/17).

In seiner Begründung stellt der Zehnte Senat insbesondere für die Prüfung, ob Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden, anders als bisher (zuletzt BAG v. 26.04.2017 – 10 AZR 589/15) nicht mehr auf die Gesamtvergütung ab. Eine solche formale Gleichbehandlung führe, so der Senat weiter, zu einer Ungleichbehandlung. Stattdessen sei der Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten für jeden einzelnen Entgeltbestandteil (Entgelt für Regelarbeitszeit, Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Feiertagsarbeit usw.) gesondert vorzunehmen (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 51ff.). Dadurch verringere sich die für den Zuschlag erforderliche Stundenzahl proportional zur individuellen Arbeitszeit und entspräche damit dem Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 TzBfG. Dementsprechend erhalten beide Gruppen, mithin Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, für die gleiche Belastung, die durch die überobligatorische Inanspruchnahme ihrer Arbeitsleistung und den Eingriff in ihre Freizeit eintritt, die gleichen Zuschläge (BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, Rn. 70.).

Für eine Einzelbetrachtung der Vergütungsbestandteile spricht schließlich auch die europarechtliche Dimension. So hat der EuGH in der Entscheidung vom 27.5.2004 (C-285/02 [Elsner-Lakeberg], Rn. 17) darauf erkannt, dass der Fall, dass Mehrarbeitszuschläge erst dann ausgelöst werden sollen, wenn die Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit überschritten wird, zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten führt.

Wie auch bereits schon nach der Entscheidung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 23.03.2017, a.a.O., von hieraus vertreten, ist von unmittelbaren Auswirkungen auf den TVöD/TV-L auszugehen. Insoweit hatten wir bereits im *TS-bericht* Nr. 3/2017 vom 12.07.2017 dazu wie folgt ausgeführt:

„Wegen des gleichen Tarifwortlauts in § 7 Abs. 6 bis 8 TV-L und § 9 Abs. 6 bis 8 TV-V und der gleichen Regelungssystematik ist dieses Urteil uneingeschränkt auch auf die Bereiche des TV-L und des TV-V zu übertragen.

Soweit vom jeweiligen Arbeitgeber im Geltungsbereich des TVöD, des TV-L oder des TV-V die angeordnete und – außerhalb von Wechselschicht- oder Schichtarbeit – nicht gemäß § 7 Abs. 7 TVöD bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichene Überschreitung der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nicht als Überstunde behandelt werden, sollten die betroffenen Teilzeitbeschäftigten aufgefordert werden, die sich für diese Zeiten ergebenden Überstundenzuschläge bzw. ggfs. die entsprechende Zeitgutschrift auf einem eingerichteten Arbeitszeitkonto, schriftlich – auch rückwirkend im Rahmen der Ausschlussfrist ab Januar 2017 – bei ihrem Arbeitgeber geltend zu machen. Hierbei müssen die individuell geleisteten Stunden konkret angegeben werden und können nur tatsächlich geleistete Zeiten (also nicht auch für Krankheits-, Urlaubs- oder sonstige Freistellungstage) berücksichtigt werden.“

Durch die, wie dargestellt, Aufgabe der gegenteiligen Auffassung des Zehnten Senats und die damit insgesamt geänderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten diese Ausführungen und Empfehlungen uneingeschränkt weiter.

Insoweit ist den betroffenen Teilzeitbeschäftigten auch weiterhin zu empfehlen, Überstundenzuschläge bereits dann geltend zu machen, wenn der Umfang ihrer Mehrarbeit hinter der wöchentlichen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zurückbleibt.

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>